



Notat - Overenskomst OK26 (herunder ændringer i pris- og lønskøn 2026-2030)

Sagsnavn: Budget 2027-30
Sagsnummer: 00.01.00-S55-4-25
Skrevet af: Brian Almann Hansen
Forvaltning: Randers Kommune
Dato: 27. august 2026
Sendes til: Byrådet (del af budgetmaterialet 2027-30)

Indledning/overblik

I dette notat gives en beskrivelse af overenskomstresultatet OK26 samt de tilhørende ændringer i pris- og lønskøn for perioden 2026-30.

Udover overenskomsten for 2026 er der også en udestående udmøntning fra overenskomsten i 2024, hvor der blev afsat et beløb til bæredygtig og fleksibel løndannelse (BFL-pulje). Med OK26 er der nu sat indhold/retning på denne pulje.

Langt det meste af BFL-puljen vedrører lokalløn – og her er der lagt op til, at den enkelte kommune selv prioriterer fordelingen ud fra lokale hensyn og udfordringer. Midlerne til lokalløn er således i udgangspunktet ikke centralt bundet til bestemte medarbejdergrupper eller områder, og den enkelte kommune prioriterer selv fordelingen ud fra lokale hensyn og udfordringer.

Med hensyn til den videre proces, er det i Randers Kommune besluttet, at lokallønsmidlerne prioriteres politisk som en del af de kommende forhandlinger om budget 2027-30

I overenskomsten er der herudover en række ændringer som håndteres (teknisk) i budgetforslaget - både ændringer i generel lønfremskrivning og budgetlægning af en række såkaldte skævdelingspuljer, der som en del af overenskomsten er målrettet særlige grupper.

Alle disse forhold beskrives nærmere i nedenstående notat. Indledningsvis vises et overblik over OK26 (samt den udestående udmøntning fra OK24). Overblikket er opdelt i tre hovedområder, der hver især beskrives i det følgende. Notatet slutter med en gennemgang af de samlede økonomiske konsekvenser for Randers Kommune.

Hovedkategori	Specifikation	Udmøntning
Pulje fra OK24 til bæredygtig og fleksibel løndannelse (BFL-pulje) Finansiering: Den afsatte pulje i B25-28	Varig udmøntning til lokalløn pr. 1/1 2026	Udmøntes politisk
	Engangsmidler til lokalløn pr. 1/1 2026	Udmøntes politisk
	Rekrutteringspulje (0,13% pr. 1/4 2027)	Udmøntes teknisk (særlige målgrupper)
Ændret generel lønfremskrivning Finansiering: Den afsatte ramme i OK26 – dvs. bloktilskuddet	Vedrører alle lønarter	Udmøntes teknisk
Nye puljer i OK26 Finansiering: Den afsatte ramme i OK26 – dvs. bloktilskuddet	Deltidspulje (0,12% pr. 1/4 2026)	Udmøntes teknisk (særlige målgrupper)
	Pulje til lokalløn (0,05% pr. 1.1.2027)	Udmøntes politisk
	Lederløn (0,12% pr. 1/4 2027)	Udmøntes teknisk (særlige målgrupper)
	Løntrin 13-16 (0,045% pr. 1/4 2027)	Udmøntes teknisk (særlige målgrupper)
	Pension til elever (0,035% pr. 1/4 2027)	Udmøntes teknisk (særlige målgrupper)
	Organisationsforhandlinger (1,88% pr. 1/4 2027)	Udmøntes teknisk (særlige målgrupper)

I. Lokallønsmidler til politisk udmøntning

Som nævnt indledningsvis blev der i forlængelse af OK24 afsat en pulje til bæredygtig og fleksibel løndannelse (BFL-pulje).

Med OK26 er der nu sat indhold/retning på denne pulje. Langt det meste vedrører lokalløn – og herudover er der i OK26 også afsat en mindre pulje til lokalløn fra og med 2027 (jf. oversigtstabellen ovenfor).

På landsplan er der samlet set afsat 498 mio. kr. varigt (382 mio. kr. i 2026 og 116 mio. kr. i 2027) og 300 mio. kr. i engangsmidler i 2026.

Det samlede beløb til lokalløn for Randers Kommune kan opgøres som følger:

Mio. kr. (27 PL)	2026 (26 PL)	2027	2028	2029	2030
Varig udmøntning til lokalløn pr. 1/1 2026 (BFL-pulje)	6,7	6,9	6,9	6,9	6,9
Engangsmidler til lokalløn pr. 1/1 2026 (BFL-pulje)	5,3				
I alt	12,0	6,9	6,9	6,9	6,9
Ny lokallønspulje fra OK2026		1,9	1,9	1,9	1,9
Lokallønsmidler i alt til politisk udmøntning	12,0	8,9	8,9	8,9	8,9

Der er således afsat 12 mio. kr. i 2026 og 8,9 mio. kr. i 2027 og frem.

KL skriver følgende om midlerne:

- ☐ Midlerne er ikke på forhånd prioriteret til bestemte grupper, områder eller indsatser fra centralt hold. Det er en prioritering, der skal laves lokalt.
- ☐ Midlerne skal understøtte intentionen i Trepartsaftalen om løn- og arbejdsvilkår fra december 2023 om en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse.
- ☐ Det er aftalt, at midlerne prioriteres af arbejdsgiver – på samme måde, som hvis kommunerne selv budgetterer med midler til lokal løndannelse – og at de konkrete aftaler, der udmønter medarbejdernes løn skal forhandles på sædvanlig vis med de relevante faglige organisationer.
- ☐ Det vil sige, at der ligesom med andre lokallønsmidler på et område skal være en forhandling med den forhandlingsberettigede organisation om den konkrete anvendelse af midlerne.
- ☐ Begrundelsen for kommunernes udmøntning må gerne underbygges eksempelvis med lokale data og tydelige prioriteter om mangelsituationer, strategiske indsatsområder og/eller eksisterende lønpolitik.

2026-midlerne skal forhandles og udmøntes inden årets udgang, evt. med tilbagevirkende kraft.

Med hensyn til den videre proces er det i Randers Kommune besluttet, at den overordnede fordeling af lokallønsmidlerne sker i forbindelse med de politiske forhandlinger om budget 2027-30.

Så snart der er taget politisk stilling til den overordnede fordeling af lokallønsmidlerne vil de relevante beløb i første omgang blive fordelt ud på relevante fagforvaltninger/fagområder. Dernæst vil der blive gennemført lokale forhandlinger mellem fagchef og forhandlingspart (jf. den sædvanlige praksis i Randers Kommune)

Overvejelser i relation til fordeling af lokallønsmidlerne

I trepartsaftalen var det særligt følgende medarbejdergrupper som var i centrum: SOSU-hjælpere og assistenter i sundheds- og ældreplejen, pædagoger i dagtilbud, skole og specialområdet samt sygeplejersker.

Disse medarbejdergrupper er også i Randers Kommune særligt væsentlige for tiltrækning og tilknytning og er ansat indenfor dels dagtilbudsområdet, socialområdet, familieområdet samt omsorg og sundhedsområdet. Tiltrækning og tilknytning af kvalificeret arbejdskraft indenfor disse medarbejdergrupper vil fortsat kræve en særlig indsats i årene fremover for at sikre den relevante og kompetente arbejdskraft. Herudover bør tiltrækning og tilknytning af medarbejdere på døgninstitutioner være et særligt fokusområde – hvor det flere steder er ufaglærte medarbejdere der bidrager til at få vagtplanerne til at nå sammen.

I trepartsaftalen er der ligeledes fokus på at flere medarbejdere indenfor dels sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt dagtilbudsområdet kommer op i tid – gerne fuldtid, for at imødekomme udfordringer med at have kvalificeret kompetent arbejdskraft også i fremtiden. I Randers Kommune arbejdes der ligeledes med denne dagsorden, men den er stadig aktuell at have særligt fokus på i de kommende år.

Generelle kriterier for valg af stillingskategorier

I Randers Kommune opleves de samme udfordringer som er grundlaget for trepartsaftalen – dvs. tiltrækning og tilknytning af ovenstående medarbejdergrupper samt arbejdet for at flere kommer op i tid.

Herudover er sikring af kvalificeret arbejdskraft på udvalgte opgaver indenfor døgn, aften, nat og weekend særligt betydningsfuldt. Dette bør derfor indgå i overvejelserne, når midlerne fordeles.

Sidstnævnt vil sikring af kvalificeret arbejdskraft ligeledes kunne imødekommes ved at flere seniorer bliver på arbejdspladsen i længere tid. Derfor har KL udarbejdet en seniorpolitik med konkrete indsatser og Randers Kommune arbejder herunder med konkrete indsatser for at imødekomme flere seniorer på arbejdspladsen.

Stillingskategorier der bør prioriteres

Nedenfor angives forvaltningens perspektiv på den prioritering som skal foretages i forbindelse med fordelingen af lokallønsmidlerne – med udgangspunkt i ovennævnte generelle kriterier.

Fokus bør være på følgende medarbejdergrupper (stillingskategorier) som er ansat indenfor Omsorg, Sundhed, Dagtilbud, Familie samt Socialområdet:

- ☐ *Social- og sundhedshjælpere og assistenter*
- ☐ *Omsorgs- og pædagogmedhjælpere*
- ☐ *Pædagogiske assistenter*
- ☐ *Pædagoger*
- ☐ *Sygeplejersker*
- ☐ *Socialpædagoger*

For alle ovennævnte grupper anbefales at midlerne målrettes følgende strategiske tematikker:

- ☐ Aften, nat og weekend arbejde – med henblik på at understøtte tiltrækning af personale på de svære arbejdstidspunkter
- ☐ Tilknytning af senior medarbejdere – længere tid på arbejdsmarkedet

☐ Flere op i tid

Nedenstående tabel viser hvor mange personer der er (pr. 1/8 2026) i de nævnte stillingskategorier fordelt på relevante bevillingsområder (inkl. selvejende institutioner). Tabellen viser desuden hvordan de 12,0 mio. kr./8,9 mio. kr. vil blive fordelt, hvis der besluttet en forholdsommæssig fordeling efter antal medarbejdere i de anførte stillingskategorier:

Chefområde	Stilling	Antal personer pr. 1.8.2026	Beløb i 2026 (mio kr.)	Beløb i 2027 og frem (mio kr.)
Børn	Pædagoger	577	2,637	1,947
Børn	Pædagogiske assistenter	87	0,398	0,294
Familie	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	13	0,059	0,044
Familie	Pædagogiske assistenter	2	0,009	0,007
Familie	Socialpædagoger	47	0,215	0,159
Familie	Sosu hjælpere og -assistenter	9	0,041	0,030
Familie	Sygeplejersker	2	0,009	0,007
Omsorg	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	5	0,023	0,017
Omsorg	Sosu hjælpere og -assistenter	1133	5,177	3,823
Omsorg	Sygeplejersker	253	1,156	0,854
Social	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	86	0,393	0,290
Social	Pædagogiske assistenter	30	0,137	0,101
Social	Socialpædagoger	251	1,147	0,847
Social	Sosu hjælpere og -assistenter	102	0,466	0,344
Social	Sygeplejersker	23	0,105	0,078
Sundhed	Socialpædagoger	2	0,009	0,007
Sundhed	Sygeplejersker	2	0,009	0,007
I alt		2.624	11,990	8,855

Der skal tages politisk stilling til om der (som illustreret ovenfor) skal foretages en forholdsommæssig fordeling på de nævnte stillingskategorier – eller om fordelingen skal skævvædes og ske ud fra en anden fordelingsnøgle (fx med en højere vægtning af områder med døgninstitutioner). Desuden skal der tages stilling til, om der er stillingskategorier og/eller bevillingsområder der skal udgå/tilføjes.

Når den overordnede fordeling er besluttet politisk, vil de efterfølgende forhandlinger om den konkrete udmøntning som nævnt ske mellem fagchef og forhandlingspart (jf. den sædvanlige praksis i Randers Kommune).

2. Ændringer i priser og lønninger (basisløn)

OK26 indebærer ændringer i den generelle lønfremskrivning. Herudover er der også (som tidligere) ændringer i prisfremskrivningen. Begge disse forhold beskrives nærmere nedenfor, og afsnittet slutes med en sammenfatning af ændringerne i 2026.

2.1 Ændringer vedrørende løn (basisløn)

Dette afsnit handler om den generelle lønfremskrivning, der ifølge KL er ens for alle personalegrupper (basislønfremskrivningen).

Lønstigningen i 2026 er væsentligt større end tidligere forudsat – men det modsatte er tilfældet i årene fremover, jf. nedenstående tabel¹:

Basisløn (pct)	2025/26	2026/27	2027/28	2028/29	2029/30
Tidligere skøn	2,56	3,00	3,00	3,00	0,00
OK 26	3,37	1,15	2,16	3,00	3,00

Årsagen til den lave generelle lønsskrivning fra 2026/27 skyldes, at en meget stor del af den samlede løn er placeret i puljer, hvor der foretages skæveling mellem overenskomstgrupper (dette beskrives nærmere i nedenstående afsnit 3).

Ovennævnte ændringer medfører betydelige merudgifter i 2026, mens der isoleret set vil være mindredgifter i både 2027 og 2028. Det samlede resultat fremgår af nedenstående tabel:

Mio. kr. (løbende PL)	2026	2027	2028	2029	2030
Merudgift 2026	31,8	31,8	31,8	31,8	31,8
Mindredgift 2027		-74,1	-74,1	-74,1	-74,1
Mindredgift 2028			-35,5	-35,5	-35,5
Mindredgift 2029				-2,8	-2,8
Merudgift 2030					129,9
I alt	31,8	-42,3	-77,8	-80,6	49,3

Som følge af de ændrede lønsskøn for den generelle lønfremskrivning er der altså tale om merudgifter i 2026 på varigt 31,8 mio. kr. I 2027 og 2028 er der derimod tale om betydelige mindredgifter idet lønsskønnet er sænket i forhold til tidligere². Som nævnt skal mindredgiften i 2027 og frem på basisprocenten ses i sammenhæng med de store skævelingspuljer, der beskrives i afsnit 3 nedenfor.

De 31,8 mio. kr. vedrørende 2026 vil blive udmøntet til de respektive bevillingsområder i forbindelse med budgetopfølgningen pr. 31/5 2026 (se også afsnit 2.3 nedenfor).

¹ Fremskrivningen i OK26 er egentlig 3,41% fra 25/26 og 1,16% fra 26/27 men heri er indeholdt barsel (0,05% pr. ¼ 2027) der ikke skal indgå i den generelle fremskrivning. I stedet tilføres beløbet til barselsfonden der finansierer udgifterne til barsel (1,6 mio. kr. i 2026 stigende til 2,0 mio. kr. i 2027)

² Den store merudgift i 2030 skyldes, at der i det gamle budget 2026-29 (selvsagt) ikke er indregnet en lønfremskrivning fra 2029-2030. Merudgiften her afspejler således den samlede lønfremskrivning fra 2029-2030 (og ikke blot en ændring i forhold til tidligere skøn). Merudgiften kompenseres via bloktilskuddet.

2.2 Ændringer vedrørende priser

Ændringen vedrørende priser har som sådan ikke noget med overenskomsten at gøre men nævnes her, idet det er de samlede ændringer i både lønninger og priser, der er relevant for de respektive bevillingsområder. Ændringerne vedrørende priser fremgår af nedenstående tabel:

Priser (pct)	2025/26	2026/27	2027/28	2028/29	2029/30
Tidligere skøn	2,37	2,37	2,37	2,37	0,00
OK 26	2,26	2,23	2,23	2,23	2,23

Det ses, at priserne generelt er lidt lavere end tidligere forudsat.

Mio. kr. (løbende PL)	2026	2027	2028	2029	2030
Mindreudgift 2026	-2,1	-2,1	-2,1	-2,1	-2,1
Mindreudgift 2027		-8,4	-8,4	-8,4	-8,4
Mindreudgift 2028			-7,3	-7,3	-7,3
Mindreudgift 2029				-7,9	-7,9
Merudgift 2030					31,6
I alt	-2,1	-10,5	-17,8	-25,7	5,9

Som følge af de ændrede priser er der mindreudgifter i 2026 på 2,1 mio. kr. stigende til 25,7 mio. kr. i 2029. I 2030 er der (ligesom vedrørende løn) merudgifter, idet der ikke er indregnet prisfremskrivning fra 2029-2030 i budget 2026-29. Mindreudgiften på 2,1 mio. kr. vil blive udmøntet til de respektive bevillingsområder i forbindelse med budgetopfølgningen pr. 31/5 2026 (se også afsnit 2.3 nedenfor).

2.3 Ændrede priser og lønninger i 2026 fordelt på bevillingsområder

Nedenstående tabel viser, hvordan de ændrede lønninger og priser er fordelt på bevillingsområder.

Bevillingsområde (mio. kr.)	Løn	Priser	I alt
Administration	2,31	0,38	2,69
Politisk organisation	0,11	0,01	0,13
Børn	4,73	-0,84	3,89
Familie	1,69	0,15	1,85
Skole	6,86	-0,32	6,54
PPR	0,32	0,00	0,32
Tilbud til unge/voksne m særlige behov	2,92	0,27	3,19
Job, vejledning, integration og ydelser	1,08	0,01	1,09
UMT (skattefinansieret)	0,99	-0,64	0,35
UMT (takst)	0,07	-0,15	-0,08
Kultur og fritid	0,65	0,18	0,83
Sundhed	0,72	0,00	0,73
Omsorg	9,34	-1,25	8,09
Landdistrikt	0,00	0,04	0,04
Erhverv	0,01	0,09	0,09
I alt	31,81	-2,07	29,75
I alt (ex UMT takst)	31,75	-1,92	29,83

Note: Beløb vedr. UMT (takst) udmøntes ikke.

Som tidligere nævnt vil ovennævnte beløb blive udmøntet til de respektive bevillingsområder i forbindelse med budgetopfølgningen pr. 31/5 2026, der behandles i byrådet den 28/9 2026.

3. Skævdelingspuljer

Som nævnt ovenfor er der en række elementer fra OK26, der ikke indgår i den generelle lønfremskrivning fordi de – jf. KL - skal skævdeles mellem overenskomstgrupper.

Herudover er der desuden en rekrutteringspulje fra OK24, der ligeledes skal skævdeles.

Ved beregningen af skævdelingen er der taget udgangspunkt i KRL årsstatistik 2025 – altså den aktuelle lønsammensætning i Randers Kommune - og dernæst er KL's "skævdelingsprocenter" anvendt for alle puljer. Ved beregningen er der således taget hensyn til, at Randers Kommune har en anden lønsammensætning end på landsplan.

Nedenfor vises en oversigt over alle skævdelingspuljer:

Skævdelingspuljer (mio. kr. 27 PL)	2026	2027	2028	2029	2030
Deltidspulje	3,7	4,9	4,9	4,9	4,9
Rekrutteringspulje	0,0	4,4	5,8	5,8	5,8
Lederlønspulje	0,0	3,2	4,3	4,3	4,3
Lavtlønspulje	0,0	1,4	1,9	1,9	1,9
Elevpulje (pension)	0,0	1,1	1,5	1,5	1,5
Organisationsforhandlinger	0,0	56,6	75,5	75,5	75,5
Barselspulje	1,6	2,0	2,0	2,0	2,0
Puljer i alt	5,2	73,6	95,9	95,9	95,9

Der er altså i alt skævdelingspuljer for 5,2 mio. kr. i 2026. I 2027 kommer en ny stor pulje (organisationsforhandlinger) som er hovedårsagen til, at det samlede beløb udgør 73,6 mio. kr. stigende til 95,9 mio. kr. i 2030.

Nedenfor beskrives de enkelte puljer ganske kort. Og i **bilag 1** vises, hvordan de enkelte puljer fordeles på bevillingsområder.

I første omgang budgetlægges puljerne centralt (under økonomiudvalget) og udmøntes senere på de respektive bevillingsområder (inden den tekniske vedtagelse af budget 2027-30). Puljerne for 2026 udmøntes i forbindelse med budgetopfølgningen pr. 31/5 2026.

Deltidspulje

Deltidspuljen udgør på landsplan godt 200 mio. kr. pr. 1/4 2026 svarende til 0,12% af den samlede lønsum på landsplan.

Puljen vedrører compensation for den faglige voldgiftskendelse om honorering af over-/merarbejde for deltidsansatte for så vidt angår den fremadrettede compensation.

Deltidskendelsen medfører højere lønomkostninger både kommunale tilbud og hos eksterne leverandører. Dette medfører bl.a. (alt andet lige) forøgede takster hos de eksterne leverandører. Konsekvenserne heraf kan endnu ikke opgøres og er derfor ikke indregnet i direktionens budgetforslag.

Særligt vedrørende bagudrettet kompensation

Der er endnu ikke afklaring vedrørende den bagudrettede kompensation - ifølge økonomiaftalen er KL og regeringen enige om at gøre status over de økonomiske konsekvenser for kommunerne og drøfte udviklingen i 2027.

Et estimat på efterbetalingen er på nuværende tidspunkt forbundet med betydelig usikkerhed, da beregningsgrundlaget endnu ikke er endeligt afklaret. Der estimeres aktuelt for perioden fra 1. januar 2021 og frem. Estimatet omfatter 6.200 deltidsansatte med registreret merarbejde til udbetaling i perioden

Det er fortsat KL's opfattelse, at krav om efterbetaling af merarbejde med overarbejdshonorering forældes fem år efter forfaldstidspunktet. KL er blevet oplyst om, at der på det private område verserer en faglig voldgiftssag, hvor en faglig organisation har gjort gældende, at kravene om efterbetaling først forældes efter ti år. KL vil orientere om udfaldet af sagen, når det foreligger.

Det meget foreløbige estimat for Randers Kommune er opgjort til 23,0 mio. kr. for Randers Kommune (hertil kommer renteudgifter, afbrudte forældelsessager samt udbetalt merarbejde til fuldtidsansatte).

I direktionens budgetforslag er det forudsat at Randers Kommune kompenseres fuldt ud for disse merudgifter (svarende til KL's anbefalinger om den foreløbige håndtering).

Rekrutteringspulje

Af trepartsaftalen fra OK24 er der på landsplan afsat 307 mio. kr. på landsplan til en pulje målrettet grupper, for hvilke der ifølge Finansministeriet vil være mangel i 2035.

Lederløn (0,12% pr. 1/4 2027)

Der er afsat 277,4 mio. kr. (landsplan) svarende til 0,12 pct. af den økonomiske ramme, til en pulje målrettet kommunale ledere.

Løntrin 13-16 (0,045% pr. 1/4 2027)

Der er afsat 104 mio. kr. (landsplan) svarende til 0,045 pct. af den økonomiske ramme, til en pulje til at hæve løntrin 13, 14, 15 og 16 med 1.801,92 kr. (1.116 kr. i 31/3-2000 niveau).

Pension til elever (0,035% pr. 1/4 2027)

Der er afsat 80,9 mio. kr. (landsplan) svarende til 0,035 pct. af den økonomiske ramme til at udbygge pension til elever.

Organisationsforhandlinger (1,88% pr. 1/4 2027)

KL har ultimo juni oplyst, at også denne pulje skal skævddeles. Baggrunden er ifølge KL, at de personalegrupper, der ikke bliver berørt af deltidssagen som udgangspunkt får 2,0 pct. i organisationsmidler pr. 1. april 2027. Mens de personalegrupper, som bliver berørt, skal betale deres andel ud af de 2,0 pct. i organisationsmidler.

4. De samlede økonomiske konsekvenser.

De samlede økonomiske konsekvenser af ovennævnte ændringer kan sammenfattes i nedenstående tabel, der først viser ændringerne på kommunens udgiftsside og dernæst de forventede indtægter (herunder kompensationen via bloktilskuddet³).

Mio. kr.	2026	2027	2028	2029	2030
Ændring løn (basis)	31,8	-42,3	-77,8	-80,6	49,3
Lokallønspuljer	12,0	8,9	9,0	9,3	9,6
Skævdelingspuljer	5,2	73,6	97,9	100,9	103,9
PL reservepulje	0,0	5,0	10,0	15,0	15,0
Ændring priser	-2,1	-10,5	-17,8	-25,7	5,9
Udgiftssiden i alt	47,0	34,7	21,4	18,9	183,7
Kompensation vedr. PL (bloktilskud)	-32,8	-28,3	-17,3	-17,8	-189,0
Tidligere afsat pulje til bæredygtig og fleksibel løndannelse	-11,3	-11,5	-11,8	-12,1	-12,5
Indtægtssiden i alt	-44,1	-39,9	-29,1	-30,0	-201,5
Nettoresultat	2,9	-5,2	-7,7	-11,1	-17,8

(Indtægter angives med minus og udgifter med plus)

Tabellen viser, at der i 2026 er nettomerudgifter på 47,0 mio. kr. og der modtages en samlet kompensation på 44,1 mio. kr. – altså en manko i 2026 på 2,9 mio. kr. I 2027 er der en nettomindreudgift på 5,2 mio. kr. stigende til 17,8 mio. kr. i 2030.

Hvis man ser årene under et, er der samlet set knap 38,9 mio. kr. i nettomindreudgift (og 41,8 mio. kr. vedrørende år 2027-2030). Dette skal ses i sammenhæng med, at der sidste år var en samlet manko på i alt 96 mio. kr. vedrørende perioden 2025-2029.

Det svinger således meget fra år til år, om der er tale om et nettotab eller en nettogevinst. Som følge heraf fremgik det af sidste års PL-notat, at det fremadrettet bør tilstræbes, at beregnede merindtægter reserveres i en central pulje til at imødegå fremtidige mindreindtægter. På den måde kan usikkerheden på området reduceres.

Som følge heraf er der i budgetforslaget 2027-2030 (jf. ovenstående tabel) indregnet en PL reservepulje på 5 mio. kr. i 2027, 10 mio. kr. i 2028 og 15 mio. kr. i 2029 og 2030 til at imødegå forventede nettomerudgifter ved næste budgetlægning (beløbet vedrørende 2027 skal imødegå en eventuel midtvejsregulering af PL i 2027).

³ Alle tal i tabellen er i løbende priser, da indtægtssiden i form af ændringer i bloktilskuddet ligeledes er i løbende priser.

Bilag I – Puljer til særlige formål fordelt på forvaltninger

Deltidspulje, (1.000 kr.), 27 PL	2026 (26 PL)	2027	2028	2029	2030
Børn og skole	526	710	710	710	710
Social og arbejdsmarked	730	985	985	985	985
SKO	2.111	2.848	2.848	2.848	2.848
UMT	134	181	181	181	181
Stabe	6	8	8	8	8
Selvejende	141	190	190	190	190
Øvrige	3	4	4	4	4
I alt	3.653	4.927	4.927	4.927	4.927

Rekrutteringspulje (1.000 kr.), 27 PL	2027	2028	2029	2030
Børn og skole	507	676	676	676
Social og arbejdsmarked	321	428	428	428
SKO	3.375	4.500	4.500	4.500
UMT	11	14	14	14
Selvejende	152	202	202	202
Stabe	1	1	1	1
Øvrige	2	3	3	3
I alt	4.368	5.824	5.824	5.824

Lederpulje (1.000 kr.), 27 PL	2027	2028	2029	2030
Børn og skole	1.506	2.008	2.008	2.008
Social og arbejdsmarked	561	748	748	748
SKO	757	1.010	1.010	1.010
UMT	116	155	155	155
Selvejende	166	222	222	222
Stabe	74	98	98	98
Øvrige	17	23	23	23
I alt	3.198	4.264	4.264	4.264

Lavtlønspulje (1.000 kr.), 27 PL	2027	2028	2029	2030
Børn og skole	528	704	704	704
Social og arbejdsmarked	136	182	182	182
SKO	584	779	779	779
UMT	66	88	88	88
Selvejende	85	113	113	113
Stabe	8	10	10	10
Øvrige	2	2	2	2
I alt	1.409	1.879	1.879	1.879

Elevpulje (1.000 kr.), 27 PL	2027	2028	2029	2030
Børn og skole	87	116	116	116
Social og arbejdsmarked	54	72	72	72
SKO	946	1.261	1.261	1.261
UMT	16	21	21	21
Selvejende	38	50	50	50
Stabe	1	1	1	1
Øvrige	0	0	0	0
I alt	1.141	1.521	1.521	1.521

Organisationsforhandlinger (1.000 kr.), 27 PL	2027	2028	2029	2030
Børn og skole	23.012	30.682	30.682	30.682
Social og arbejdsmarked	8.700	11.600	11.600	11.600
SKO	16.623	22.164	22.164	22.164
UMT	4.469	5.959	5.959	5.959
Selvejende	2.065	2.754	2.754	2.754
Stabe	1.565	2.087	2.087	2.087
Øvrige	154	205	205	205
I alt	56.588	75.451	75.451	75.451